Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1181 de 2017

S/C y Carpeta Nº 1878 de 2017

Comisión de Legislación del Trabajo

COMPAÑÍA DEL GAS

SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Modificación de la Ley Nº 18.566

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 6 de setiembre de 2017

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Daniel Placeres (Presidente) y Gerardo Núñez (ad hoc).

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Amarilla y Luis Puig.

Delegado de Sector: Señor Representante Pablo D. Abdala.

Invitados: Por la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas (UAOEGAS), señores Alejandro Acosta, Martín Guerra, Walter Suárez y Javier Ortiz.

Señor Catedrático doctor Nelson Larrañaga.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Daniel Placeres).- La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los señores Alejandro Acosta, Martín Guerra, Walter Suárez y Javier Ortiz, representantes de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas, Uaoegas.

SEÑOR ACOSTA (Alejandro).- El contexto de la situación ya lo conocen, porque estuvimos hace poco. No hay nada que se haya encaminado, sino que las cosas se han agravado. Pero antes de referirnos a eso, queremos invitar a toda la Comisión a sumarse a una actividad que ha venido creciendo, que surgió a iniciativa de algunos compañeros y que nosotros entendimos que era necesario respaldar. Iba a ser mañana, en la puerta de la Embajada, pero en función de que el señor embajador de Brasil, una vez que se hizo pública la actividad, planteó que iba a recibir a la delegación, quedó para el martes que viene, a la hora 11.

Estuvimos conversando con varios actores, una vez planteada la iniciativa, para que concurriera una amplia delegación integrada por representantes de todos los sectores de la actividad nacional -políticos, religiosos, culturales, sociales- a expresarle al señor embajador, como representante del Gobierno de Brasil, en función de que es el gestor de Petrobrás -más allá de que en su empresa hay capitales privados, el que tiene la gestión y las acciones de oro es el Estado-, la necesidad de que se dejen sin efecto las demandas millonarias en dólares que estableció esa empresa contra el Estado uruguayo, a través de los dos tribunales arbitrales que se establecieron, uno para Conecta y otro para Montevideo Gas.

La iniciativa hay que entenderla incluso desde el punto de vista del contexto regional que estamos viviendo. El nuevo Gobierno de Brasil ha tomado una serie de iniciativas que, de una u otra manera, terminan afectando al Uruguay. Podemos hablar de la última reforma de la normativa laboral, que echa por tierra protecciones al trabajador y a los sindicatos que están vigentes desde la década de los cuarenta, con Getúlio Vargas. Podemos hablar del anuncio de cuotificar el ingreso de lácteos desde Uruguay. Podemos hablar del plan de privatizaciones que despliega el Gobierno de Brasil, que hasta incluye una porción importante de la selva amazónica. Y esto también hay que leerlo en clave de Mercosur. De última, estas dos demandas arbitrales se suman a la serie de demandas judiciales que afrontan los uruguayos y a lo de Aratirí, porque todo lo que pague el Estado va a salir del bolsillo de la gente. Además, el otro día apareció en la prensa otra empresa, con sede en Estados Unidos, dedicada a la banda ancha. Nosotros vimos que incluso ha generado preocupación en el propio seno de la Presidencia de la República y ha sido objeto de intercambio con actores políticos, y la verdad es que la iniciativa ha cuajado en muchos lugares; ni qué hablar de los actores que la han apoyado públicamente: el expresidente José Mujica; el arzobispo de Montevideo, cardenal Sturla; músicos de la talla de Jorge Nasser, los hermanos Drexler, el dúo Larbanois- Carrero; gente del teatro, como Villanueva Cosse y Aderbal Freire, reconocido director de teatro en Brasil, que en este momento está con la obra *Incendios* en El Galpón. También nos acompañan Juan Raúl Ferreira, el Secretariado del PIT- CNT, los compañeros de Onajpu y de Fucvam y la FEUU. Diputados que están aquí presentes han firmado esa solicitud, como los compañeros Núñez y Puig, y seguramente se van a sumar otros.

Vamos a hacer esa jugada, que implica la firma de esa nota, solicitando que se desactiven las demandas y, a la vez, con todos los compañeros que nos quieran acompañar en ese momento, tendremos la reunión con el embajador, porque es una especie de causa nacional.

Algún compañero se ha ofrecido para establecer un ámbito más permanente que atienda estos temas, porque el Gobierno tiene su canal para hacer las cosas, pero la

sociedad uruguaya no puede estar al margen de estas situaciones, en las que las multinacionales, aduciendo que no les sale el negocio, se quieren llevar una tajada grande. Esta política hay que enfrentarla también desde el punto de vista social; tiene que ser una gran causa de los uruguayos y de todos aquellos que entiendan que esto no es un problema solo del actual Gobierno, sino que afecta al Estado y, por tanto, a la soberanía nacional.

No sabemos el éxito que va a tener la gestión, pero entendemos que esto abre un camino que quizás permita a los Poderes públicos tener una respuesta mejor, más a tono con la gravedad de la situación, porque a veces, en medio del fragor de las noticias que se imponen, pasan desapercibidas cosas como esta, que hablan de cuál es la estrategia y de qué puede pasar con los intereses nacionales. Reiteramos que, más allá de que por ahora se maneje una cifra de US$ 100.000.000, que es provisoria con relación a lo que finalmente termine demandando Petrobrás -porque Conecta se reservan el derecho de ampliar la demanda económica, que es de US$ 50.000.000, en función de que entiendan que deben agregarse otros perjuicios-, todos los actores especulan que la demanda para Montevideo Gas, que tiene un volumen superior al de Conecta, va a ser igual o superior a esa cifra.

Entonces, queremos invitar formalmente a la Comisión a concurrir a esa instancia, porque nos parece importante que estén allí como actores políticos y representantes de parte de los Poderes públicos del Uruguay.

Como sindicato, vamos a hacer un paro y nos concentraremos, para acompañar la iniciativa. También se está convocando al resto del movimiento sindical a estar presente allí.

De la forma más respetuosa posible, pero, también, más firme, queremos que quede bien claro quiénes están de un lado y quiénes, del otro. Por eso nos parece importante que la Comisión esté presente.

Por otro lado, la demanda de Petrobrás tiene como contrapartida un anuncio al propio ministro de Trabajo y Seguridad Social, en una reunión que tuvieron, de que su intención es congelar salarios y reducir puestos de trabajo; por ahora venía desarrollando la estrategia de incentivar al retiro a los que estaban por jubilarse y no cubrir los puestos de trabajo, al barrer. No es nuevo para la Compañía; hoy nos acordábamos de una movilización que hizo el sindicato en Florida, entre otras cosas, porque en ese momento también se incentivó a un montón de gente a irse y la Compañía quedó sin personal suficiente como para atender áreas estratégicas. Ahora va a pasar lo mismo. No se trata de que ya no sea necesario determinado puesto de trabajo, sino de que lo eliminan porque necesitan achicar los costos laborales, según aducen ellos.

También le dijeron al ministro algo que para nosotros reviste enorme gravedad -no tanto porque creamos firmemente que no haya alternativa, porque significaría que el Gobierno dijera: "No me importa que cierre el sector"- y es que si el proyecto de regasificadora en manos de Shell no sale, hay que cerrar las empresas. No nos asusta, pero tampoco lo queremos pasar por alto, porque el problema es qué están dispuestos a hacer con estas empresas en función de esa estrategia.

La verdad es que, más allá de entender que cada uno tiene su forma de encarar esta situación, consideramos que, lejos de pasar a la inactividad o solo ver este tema por el aspecto jurídico, el Poder Ejecutivo, el Parlamento, no deberían adoptar una posición pasiva en este tema, porque acá están en juego los puestos de trabajo, está en juego qué se hace con el servicio público de suministro de gas natural. Este último mes perdimos a unos 80 usuarios, llevamos casi 400 menos desde que arrancamos el año y tenemos

5.500 menos que en 2005. Por lo tanto, lo que vemos es que estas empresas peligran y no creemos que la pasividad sea buena.

Ahora, la novedad que se suma -y quizás por eso la reunión- es que procedieron a despedir a una trabajadora. Cortaron por el lado supuestamente más fino: una trabajadora contratada desde hace seis años, que en noviembre de 2011 inició sus funciones en la telefonía de emergencia. No es que se haya eliminado el puesto de trabajo, sino que se resolvió despedirla. Es una compañera afiliada. Teníamos acordado que cuando terminara un proceso de recategorización que involucraba al sector, iba a quedar efectiva; la empresa la colocó en algunos escenarios de efectividad. Es decir, no se instaló un ámbito de negociación donde se explicó por parte de la empresa qué inconvenientes podía llegar a tener la compañera; en ningún momento se planteó nada. Se la citó a la suministradora de personal, Adecco, y se le dijo: "Como hace mucho tiempo que estás trabajando, te vamos a echar". La compañera es madre de familia, tiene dos gurises chicos, se queda sin un puesto de trabajo que venía desempeñando desde hace seis años en forma ininterrumpida. Parece poco un puesto de trabajo, pero si esto se configura, van a venir otros más. No podemos pensar que esto va a quedar acá, no podemos descolgarnos de la actitud del Gobierno de Brasil y de la nueva situación configurada, porque esto de ninguna manera hubiera ocurrido hace un par de años; no se hubieran animado, y probablemente, si esto se consolida, tengamos nuevos despidos sobre la mesa.

Hay una situación cualitativa nueva, que es que Petrobrás, lejos de estar desdiciéndose o intentando aminorar los efectos de esto, con el paso del tiempo, lleva la jugada cada vez más arriba. Por supuesto que vamos a desarrollar las medidas que entendamos que hay que desarrollar; parece que vamos a un conflicto muy duro y muy extremo.

Ahora bien, también es cierto -lo decimos con todo respeto- que si los Poderes públicos dejan que esto siga así, nosotros pagaremos un costo, pero quizás el Poder Ejecutivo y el Parlamento también lo terminen pagando, porque en algún momento hay que ponerle el cascabel al gato.

Cuando vinimos la vez anterior, se hablaba de citar al ministro de Trabajo, al canciller, etcétera, lo cual nos parece bárbaro, pero de alguna manera -no tenemos claro cómo- habría que intentar parar la mano con esto, porque una vez que se abre la canilla es difícil evitarlo. Nos costará el conflicto que nos tenga que costar, pero la empresa está jugando desde muchos sectores y muy respaldada por su Gobierno, y no es cualquier cosa.

Por último, entendemos que esta situación puede, en el corto plazo, desencadenar otras acciones que, inevitablemente, lleven a generalizar el conflicto, y entonces cada uno tendrá que asumir las responsabilidades que tenga. La verdad es que estamos en una situación demasiado compleja, y por eso sería importante que la Comisión como tal estuviera presente el martes, lo que representaría la actitud de los Poderes públicos enfrentando la situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Para que los integrantes de la Comisión pudieran estar presentes en el acto, tendríamos que comenzar la sesión del martes a la hora 9 y terminarla a la hora 11. Tenemos una agenda ya determinada, pero quizás podamos adelantarla. El secretario me acota que es difícil, pero imposible no es. ¿Qué es imposible después de que te despiden? Nada. De cualquier manera, es una definición que debe tomar la Comisión y no el secretario.

Me parece que estaría bueno adelantar las reuniones. No podemos ir y constituirnos como Comisión, pero si los integrantes de la Comisión tienen voluntad de estar presentes, repito que estaría bueno comenzar la sesión del martes a la hora 9 y terminarla a la hora 11.

No hemos tenido respuesta formal de Cancillería, pero nos comprometemos a comunicarnos informalmente con el canciller para exigir una reunión; y si no puede concurrir aquí, podemos ir nosotros a Cancillería a plantear el tema.

Entiendo el planteo de los compañeros y más teniendo en cuenta la situación que se dio en Sherwin Williams, que es una empresa americana que explota productos en Uruguay. Dejó a cincuenta y siete trabajadores de la parte química en la calle. Si bien se llegó a un acuerdo, como todos saben, es un despido mejorado, cubriendo el seguro de paro y con un plus de dinero, pero eso determina una situación muy compleja, porque es una empresa que no se va, que sigue vendiendo sus productos acá, pero que los pasa a producir en Brasil.

Me parece que es bueno hacer una denuncia que tenga que ver con lo regional. Es bueno el planteo del gremio del gas, porque nos hace pensar en la situación en la que vamos a estar. Es muy compleja la situación de la región. Lo que podamos hacer en lo legislativo desde la Comisión hay que apoyarlo, en función del marco de la denuncia y del planteo al Gobierno de Brasil de la atención al tema.

SEÑOR PUIG (Luis).- El tema de fondo que plantea la delegación, de la ofensiva de Petrobrás contra los trabajadores y el conjunto de los uruguayos, no puede desligarse de esta decisión del despido de una trabajadora. Como en todo conflicto, las dos partes juegan, y acá la empresa está jugando a tratar de demostrar que puede llevar adelante despidos de trabajadores. Hay un intento de pulsear con el sindicato, de debilitar a la organización sindical. Esto está enmarcado dentro de esa estrategia general. Por eso la importancia de que diferentes actores del Estado, conjuntamente con organizaciones sociales, jueguen a frenar esta estrategia.

Para habilitar la participación de los legisladores el próximo martes, sería más sencillo convocar a la Comisión para la hora 13. De ese modo, tendríamos un margen importante para participar de la movilización y podríamos sesionar hasta la hora 16, sin retacear el tiempo de las delegaciones previstas para ese día.

Insisto en que me parece bueno el planteo del presidente en cuanto a la comunicación con la Cancillería y con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque creo que no es posible pensar que son actos que no tienen conexión. En medio de esta situación, con las denuncias que existen, cuando la empresa está concurriendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a decir que quiere reducir puestos de trabajo y disminuir los salarios, se plantea un despido. No es un tema que esté desvinculado; forma parte de una estrategia y por eso es necesario que se visualice la estrategia en conjunto para enfrentar esta situación que -insisto- va en contra de los trabajadores, de los usuarios y del Estado. En ese sentido, es muy importante la suma de esfuerzos que plantearon los trabajadores, que convergerá en esa movilización del próximo martes, con el carácter de causa nacional que el sindicato le dio a esto desde un principio.

SEÑOR SUÁREZ (Walter).- Ese es el encare que le queremos dar. Como es una estrategia contra el Gobierno y el propio sindicato, es necesario tener una visión general. No le vamos a decir a la Comisión lo que tiene que hacer, pero cuando se planteaba llamar al canciller y al señor ministro de Trabajo y Seguridad Social, yo pensaba que también sería bueno llamar a la señora ministra de Industria, Energía y Minería, a fin de tener la información concreta de las personas que importan en el tema.

Lo que estamos denunciando acá nos lo dijo el ministro Murro. Esta empresa le dio al Gobierno un ultimátum sobre la regasificadora: si la regasificadora no se concreta, dicen que la empresa no tiene viabilidad. Especulamos que es la manera de retirarse. Esto tiene un tiempo y les viene bien. No lo vemos por el lado de buscar un enemigo; hay una estrategia contra el Gobierno y, concretamente, contra el sindicato, porque dejar una empresa con cincuenta personas trabajando… Es mucho más vendible si existe una regasificadora.

Hay una realidad muy de fondo. Por eso a los legisladores les puede servir que el ministro de Trabajo y Seguridad Social, señor Ernesto Murro, y la ministra de Industria, Energía y Minería, ingeniera Carolina Cosse, den su visión. La ministra expresó en la prensa que era un disparate lo que planteaba Petrobrás, pero detrás de eso hay una explicación. Para nosotros es importante que se tenga esa visión. De lo contrario, terminamos con una batalla chiquita -que no es la idea del gremio-, sin ver el contexto general. Tenemos que atar el despido con lo general, porque lo que quieren es destruir.

No es que nos sintamos el ombligo del mundo; somos ciento ochenta afiliados, pero si el tema está arriba de la mesa es por este gremio; desde febrero se conocía la demanda por US$ 50.000.000.

Con todo respeto, les digo que jugar a las escondidas no nos hace bien. Ellos avanzan, tienen una estrategia clara y apuntan a llevarse la planta, a poner plazo a la historia de que hace años que se quieren ir. Lo que pasa es que nosotros quedamos en el medio. Pasa el tiempo y es bravo quedar solitos en esta jugada, porque nos termina destruyendo. Vamos a hacer lo que tengamos que hacer, pero si no aunamos algunas visiones, estará complicado.

SEÑOR ACOSTA (Alejandro).- A los integrantes de la Comisión a quienes no les pudimos hacer llegar la nota de la Embajada, se la enviaremos por correo electrónico. La idea es juntar todas las notas que se están firmando para presentarlas en una sola carpeta, a fin de que el planteo quede bien reforzado. Se la enviaremos en el día de hoy al señor diputado Fernando Amado y al presidente de la Comisión para que la firmen, si tienen la intención, y luego las pasamos a buscar.

(Se retira de sala el señor representante Daniel Placeres)

SEÑOR SECRETARIO.- Corresponde elegir presidente *ad hoc*.

SEÑOR PUIG (Luis).- Propongo al señor diputado Gerardo Núñez.

SEÑOR SECRETARIO.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

——Tres por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se invita al señor diputado Gerardo Núñez a ocupar la Presidencia *ad hoc*.

(Ocupa la Presidencia *ad hoc* el señor diputado Gerardo Núñez)

SEÑOR PRESIDENTE *AD HOC* (Gerardo Núñez Fallabrino).- Les agradecemos la visita. Se harán las comunicaciones correspondientes.

(Se retira de sala la delegación de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas)

(Ocupa la Presidencia el señor representante Daniel Placeres)

(Ingresa a sala el doctor Nelson Larrañaga)

——Tenemos el gusto de recibir al doctor Nelson Larrañaga, quien viene a exponer sobre el proyecto de negociación colectiva, a solicitud del Partido Nacional.

A tales efectos, le cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR LARRAÑAGA (Nelson).- Muchas gracias por recibirme.

Este proyecto es una iniciativa privada; no está financiado por ninguna organización y es una inquietud académica para contribuir al debate del tema referido de la negociación colectiva, atendiendo nueve recomendaciones que hizo el Comité Sindical de la OIT de modificación de esta ley.

Recordemos que esto nació en 2007 con un proyecto de ley de negociación colectiva que modifica varios artículos de la Ley de Consejos de Salarios de 1943. Además, este proyecto introducía la regulación de las ocupaciones de lugares de trabajo. Debido a reclamos de empleadores, los artículos referidos a los lugares de trabajo fueron retirados y quedó solamente el proyecto referido a la regulación de la negociación colectiva.

En el año 2008, las Cámaras de Comercio y Servicios y de Industrias del Uruguay, con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores, presentaron ante la Organización Internacional del Trabajo una queja que está prevista en la carta de constitución de la OIT para cuando un país miembro no cumple adecuadamente con un convenio internacional de trabajo ratificado en ese país por ley. El Parlamento pidió consultas al Comité de Normas de la OIT y levantó observaciones ya en ese momento en el sentido de que advertía que la negociación colectiva en los consejos de salarios podría transformarse en lo que fue: una negociación tripartita, sustituyendo el modelo de la OIT, que es la negociación colectiva bipartita, es decir, directamente entre empleadores y trabajadores.

La OIT examinó esa queja o reclamación de la Organización de Empleadores y realizó un informe en marzo de 2010, que se caratuló como el Caso 2699. Con posterioridad a eso se llevaron varias instancias de negociación tripartita en Uruguay para atender esas observaciones del Comité de Libertad Sindical. No existió acuerdo, pese a que la OIT insistió en que debía modificarse la ley de negociación colectiva. Incluso vino lo que se llama una misión de contactos directos, que son expertos de la OIT, para intentar que se llegara a un acuerdo entre las dos partes. Lamentablemente, hubo tres intentos, pero no hubo acuerdo.

Lo cierto es que este año, en la Conferencia Internacional de la OIT -que se celebra una vez al año-, no se trató este tema. Finalmente, el Gobierno solicitó el envío de una misión técnica para nuevamente ayudar a las partes a que lograran un acuerdo.

A continuación les menciono el plan del proyecto.

Este anteproyecto lo presenté a dos diputados, Pablo Abdala y Gerardo Amarilla. Ellos lo tomaron y presentaron este proyecto en el Parlamento y el 28 de marzo de 2017 se le dio entrada a esta Comisión.

El proyecto tiene dos partes. La primera trata de cumplir con las nueve recomendaciones que hizo el Comité de Libertad Sindical en el sentido de modificar la ley de negociación colectiva, Ley Nº 18.566 de 2009. Esto está contenido en los artículos que van del 1º a 9º del proyecto.

La segunda parte no se vincula a la reclamación que hicieron los integrantes de las cámaras empresariales, pero entendemos que muchas otras disposiciones de la Ley Nº 18.566 no fueron establecidas de conformidad con los convenios internacionales de

trabajo sobre negociación colectiva ratificados por Uruguay, que están vigentes desde 1956. Esto lo incluimos en los artículos que van del 10 al 19 del proyecto.

Entonces, como decíamos, la primera parte del proyecto plantea modificaciones a la ley de negociación colectiva basadas en las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Antes de ingresar a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, creo que es importante tener una idea muy general de lo que es el marco jurídico en Uruguay sobre las relaciones laborales.

Muy brevemente, quiero decir que nuestra norma fundamental, o sea la Constitución, establece la protección de derechos individuales en el artículo 7º -derecho a la vida, al honor, a la libertad, al trabajo, a la propiedad, etcétera- y a nivel de la ley se establecen convenios internacionales de trabajo ratificados por Uruguay. Hay que tener en cuenta que Uruguay es miembro nativo de la OIT -o sea que es miembro desde su creación- y este es un órgano tripartito: en la OIT está representado el mundo laboral de casi 200 países.

Una vez que la OIT aprueba un convenio internacional, es sometido a su aprobación en cada país. El Uruguay ratificó, entre otros, tres convenios internacionales de trabajo muy importantes, que son: el Convenio Nº 87, que refiere a la libertad sindical, el Convenio N° 98, sobre negociación colectiva, que fue ampliado por el Convenio N° 154, también de negociación colectiva.

Esto significa que, una vez que estos convenios son ratificados por ley, se incorporan al derecho nacional y, en función de la carta de la OIT que también suscribió nuestro país, el Uruguay tiene la obligación de cumplir. Debe tenerse en cuenta que estos convenios tienen una vigencia de diez años. Tienen un mecanismo de denuncia muy estricto. Por lo tanto, para un país no es fácil desligarse de un convenio de trabajo aprobado, por más que a nivel interno una ley pueda decir lo contrario. Estamos en una situación muy comprometida frente al Comité de Libertad Sindical y la OIT en tanto ya hace siete años que estamos en situación de incumplimiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Empezamos con las nueve recomendaciones, algunas más importantes que otras, pero naturalmente hay que cumplir con todas.

Una tiene que ver con el deber de negociar de buena fe. En realidad, la ley de negociación colectiva recoge esto, pero establece que es una obligación implícita de reserva. O sea que va de suyo que necesariamente hay que respetar y cumplir ese deber de negociar de buena fe cuando el empleador comparte información confidencial con la organización de trabajadores.. ¿Qué dice el Comité a este respecto? Pone el foco en el tema de la responsabilidad de quienes incumplen esa norma sobre el deber de guardar confidencialidad en la información. Dice que en caso de vulneración de ese deber de confidencialidad hay una responsabilidad de quien la incumpla, tenga o no personería jurídica. Entonces, teniendo en cuenta esta recomendación del Comité y de acuerdo con la experiencia profesional que hemos tenido sobre este tema, entendemos muy relevante que directamente, a nivel bipartito, se deba acordar cuál es la información confidencial que se va a compartir, la nómina de personas que la van a recibir y que se harán responsables por su uso indebido y, en forma adicional al acuerdo, cada una debería firmar una carta asumiendo la responsabilidad de que esa información que recibe no va a ser divulgada, más allá del marco de la negociación.

Con esto creo que se cumple con la recomendación del Comité de Libertad Sindical en la medida en que se establece la responsabilidad por el uso indebido de la

información confidencial que se comparta mientras se desarrolla la negociación colectiva. Incluso es interesante que algunos convenios colectivos de los consejos de salarios ya recogen este principio de responsabilidad patrimonial, incluso, por no respetar la obligación de confidencialidad. Ese es un avance que ha habido a nivel de negociación colectiva. Todavía es muy marginal, pero ya hay un movimiento en ese sentido, porque evidentemente hay interés, fundamentalmente del lado sindical, de que el empleador comparta cierta información relevante a los efectos de desarrollar la negociación colectiva.

La segunda recomendación refiere a la colaboración y consulta entre actores laborales. En realidad, la ley sí consagra el deber de colaboración y consulta, pero no establece los mecanismos para ponerlo en práctica. El motivo de la queja de los empleadores ante la OIT fue que tanto para el proyecto de ley de negociación colectiva, como para otros proyectos anteriores y posteriores, los empleadores no fueron consultados en forma previa y exhaustiva.

Entonces, lo que hizo el Comité de Libertad Sindical fue decir: "A nivel de la OIT tenemos la Recomendación 113 que si bien no es una norma jurídica es una guía de actuación de la OIT ante estas situaciones y precisamente lo que propone es que cuando existan normas que afecten directamente los intereses de los empleadores y los trabajadores, se consulte en forma plena, franca y exhaustiva y con antelación suficiente cualquier modificación a la legislación laboral y que esas modificaciones sean fruto de un acuerdo".

¿Qué ha sucedido en la realidad, después de esta recomendación? Lo cierto es que se han compartido algunas normas básicamente reglamentarias sobre salud, seguridad laboral y tiempo de trabajo *itinere* que dieron fruto a la aprobación de un decreto reglamentario, pero todavía cuesta mucho en la práctica compartir proyectos de ley directamente con los actores sociales y el Gobierno.

Ha pasado que el Parlamento aprueba una ley que no fue discutida en el Consejo Superior Tripartito. Ahí es donde la OIT pone especial atención y recomienda que debería existir una consulta exhaustiva con las organizaciones de empleadores y sindicales antes de que los proyectos avancen. Inclusive, pueden hacer alguna indicación en forma previa.

Sin embargo, la ley no establece un mecanismo para garantizar la efectividad de la colaboración y la consulta; en el proyecto se puso algo, la obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de garantizar la colaboración y consulta, y que dicha Cartera, como órgano del Gobierno, establezca el enlace con el Consejo Superior Tripartito. Por ejemplo, si tanto la Comisión de Legislación del Trabajo de esta Cámara como la Comisión de Asuntos Laborales del Senado tienen a estudio proyectos de ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estará encargado de recoger esos proyectos, llevarlos al seno del Consejo Superior Tripartito y propiciar cierto debate o diálogo entre las partes que concluya en un informe, sea en mayoría o en minoría, para elevarlo al Parlamento.

Lo que se propone es cambiar la dinámica actual de recibir diferentes delegaciones para opinar y tratar de unificar e institucionalizar el diálogo de los actores sociales y el Gobierno con el Parlamento. Esto es lo que propone el proyecto.

La tercera recomendación de la OIT tiene que ver con la integración y funcionamiento del Consejo Superior Tripartito. La ley original de negociación colectiva establecía que el Gobierno tenía nueve miembros y que cada actor social tendría seis. Eso fue modificado por una ley en 2012, con lo cual una de las recomendaciones que

señalaba que había una integración desigual entre los tres componentes del Consejo Superior Tripartito se solucionó.

Por otra parte, el Comité de Libertad Sindical se pregunta qué pasa si hay empate. En ese sentido, propone designar un presidente independiente, nombrado por los actores sociales, para desempatar. En realidad, para cumplir esta recomendación de la OIT, en el proyecto incluimos un procedimiento para nombrar un presidente independiente, en el que, inclusive, participe el Parlamento.

Entendemos -y lo veremos más adelante- que el Consejo Superior Tripartito es un órgano de gobernanza de las relaciones laborales, consultivo, y no debería adoptar resoluciones. De acuerdo con la ley de negociación colectiva, el Consejo Superior Tripartito adopta decisiones por mayoría simple. Por lo tanto, la posibilidad de que tenga que actuar un presidente independiente es bastante remota; es decir, tendría que haber un desacuerdo total entre los tres sectores que integran el Consejo Superior Tripartito para que se dé esta hipótesis. Hasta ahora, en todo el tiempo que funcionó el Consejo Superior Tripartito, esa situación no se ha dado, y en general, las resoluciones del Consejo Superior Tripartito salen por mayoría simple. De todas maneras, para cumplir la recomendación de la OIT, incluimos este procedimiento.

Por otra parte, de acuerdo con la ley de negociación colectiva, el Consejo Superior Tripartito tiene competencias para considerar y pronunciarse en cuestiones relativas a nivel de negociación colectiva y puede resolver si se negocia a nivel de la rama de actividad o de la empresa. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical establece que el nivel de negociación colectiva en que van a entablar las negociaciones y las relaciones no puede ser impuesto por ley, sino necesariamente acordado entre las partes. Es decir, esto no puede ser objeto de la decisión de una entidad tripartita.

Entonces, el proyecto, atendiendo a esta recomendación del Comité de Libertad Sindical, propone derogar esta competencia del Consejo Superior Tripartito, porque es contraria a la libertad de negociación colectiva, dado que son los actores quienes van a determinar el nivel de negociación que se va a efectivizar, ya sea a nivel de la rama de actividad o de la empresa.

Este órgano no debería tener competencias resolutivas, porque la propia ley dice que es un organismo de gobernanza de las relaciones laborales, y por lo tanto, un organismo consultivo que no asesora ni adopta resoluciones. En ese sentido, en el proyecto avanzamos un poco más que la recomendación de la OIT y entendemos que deberían derogarse otras competencias resolutivas, que son propias de un organismo de gobernanza, por ejemplo, la clasificación de los grupos de actividad laboral y la designación, en su caso, de los negociadores en cada ámbito de negociación. Es relevante esa competencia del Consejo Superior Tripartito porque adoptó varias resoluciones sobre clasificación de empresas en grupos de actividad laboral.

Creemos que la clasificación de las actividades laborales la debe hacer el Poder Ejecutivo y no el Consejo Superior Tripartito. Naturalmente, el Consejo Superior Tripartito asesorará al Poder Ejecutivo para determinar la mejor clasificación de actividades laborales que se adecue a la realidad de la empresa.

Una de las recomendaciones más importantes del Comité de Libertad Sindical, un punto central, tiene que ver con las competencias de los Consejos de Salarios. ¿Qué estableció Uruguay en 1943? Un modelo de negociación tripartito, que en ese momento no generaba observaciones porque nuestro país todavía no había ratificado los convenios de la OIT de negociación colectiva, cosa que ocurrió con la Ley Nº 12.030 que entró en vigencia en 1956. Los Nos. 98 y 154 establecen un modelo de negociación bipartito. Por

ende, desde 1956, Uruguay está en situación de incumplimiento con este convenio internacional al seguir manteniendo este modelo de negociación tripartito.

Es decir, para la OIT, en una negociación colectiva, el Gobierno no debe estar presente. Por eso, el Comité de Libertad Sindical establece que la regla para la OIT es la negociación bipartita, sin participación del Gobierno. Inclusive, la directora de normas, que estuvo en Uruguay en una misión cando se estaba discutiendo el proyecto, subrayó esta recomendación.

Hoy, preferentemente, se negocia en los Consejos de Salarios y la negociación colectiva bipartita ha quedado de lado, al menos, en la negociación de ciertas condiciones de trabajo que fueron absorbidas por los Consejos de Salarios. En realidad, el proyecto tiene en cuenta el Convenio Nº 98 de la OIT, pero también lo relaciona con el Convenio Nº 131 de la OIT, que establece que la fijación de los salarios mínimos se puede hacer por negociación colectiva bipartita, pero si las partes no se ponen de acuerdo, la responsabilidad de fijar los salarios mínimos es del Gobierno, incluso, dice la OIT, en instancias tripartitas.

Es decir, el Consejo de Salarios tendría competencias para fijar los salarios mínimos y su actualización; el resto de las condiciones de trabajo debería negociarse fuera del ámbito de los Consejos de Salarios, inclusive, la definición de categorías laborales, porque la OIT entiende que las categorías laborales, la definición de qué tarea hace cada empleado, corresponde a los actores.

En otro punto que no se levantó la observación es que el Consejo de Salarios tiene competencia para fijar la licencia sindical. En realidad, la licencia sindical es materia típica de una negociación colectiva bipartita, pero, lamentablemente, en los Consejos de Salarios, se ha sometido a votación, lo cual contraviene toda normativa de relaciones laborales.

Entonces, el proyecto propone adecuar la ley a los convenios internacionales de trabajo vigentes para Uruguay, que establecen que los salarios mínimos y su actualización pueden ser negociados en forma tripartita, pero que el resto de las condiciones de trabajo quedan afuera de la competencia de los Consejos de Salarios, porque eso es típico de la negociación colectiva bipartita. En ese caso, ambas partes van a elegir el nivel de negociación, es decir, si negocian a nivel de rama económica o de la empresa, porque una de las cosas en las que insiste la OIT es en la libertad de la negociación colectiva, que no puede impuesta por ley.

En cuanto a los sujetos de negociación colectiva a nivel de la empresa, la Ley Nº 18.586 establece que en caso de no existir organización de trabajadores a nivel de la empresa, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de la rama. Esta imposición legal quita a los trabajadores de la empresa la decisión de quiénes los van a representar. Esto es lo que no acepta el Comité de Libertad Sindical, por cuanto dice que la organización más representativa solo debería intervenir si tiene una representatividad suficiente dentro de la empresa. Es decir: si tiene pocos afiliados o no tiene afiliados, la representación de los trabajadores debería hacerse a través de una elección de delegados por voto secreto.

El Convenio de la OIT Nº 154 de negociación colectiva, que complementa el Nº 98, establece este mecanismo de elección de delegados. Por eso, el proyecto propone la participación de un organismo con experiencia en esta materia, como la Corte Electoral, y no al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como siempre lo fue, porque es un actor más. Entonces, se propone la participación de la Corte Electoral cuando los trabajadores quieran elegir directamente a quienes los representarán en una negociación colectiva.

La séptima recomendación tiene que ver con los efectos de un convenio colectivo. Es decir, cuando se firma un convenio colectivo se producen efectos legales, porque es aplicable a todas las empresas y a todos los trabajadores que integran la rama de la actividad económica sobre la cual regló la negociación, pero establece como condición que dicho convenio colectivo sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo. Lo que pide el Comité es que haya garantías en cuanto al registro y publicación, y que solo realice controles mínimos como, por ejemplo, los mínimos legales y cuestiones de forma, pero no se debe entrometer en otros aspectos de regulación del convenio colectivo. En realidad, el proyecto establece que el trámite de registro y publicación por parte del Poder Ejecutivo se debe cumplir en forma preceptiva e inmediata, con el fin de evitar que el gobierno tenga conductas discrecionales y diga, por ejemplo: "Esta cláusula sí, esta cláusula no". Entonces, esa es la dinámica.

La realidad es que, una vez que el convenio colectivo está firmado a nivel de los Consejos de Salarios, directamente, el propio gobierno lo registra y lo publica. Es decir que en este punto no ha habido problemas, el Ministerio de Trabajo no ha cambiado u objetado convenios colectivos de rama: una vez que se acuerda entre las tres partes o que el acuerdo sale por mayoría simple, directamente, se registra y se publica. Y si no hay acuerdo entre las tres partes o alguna parte no concurre al momento de la votación, el Poder Ejecutivo hace uso de la facultad que prevé el Decreto- Ley N° 14.791, que le permite ajustar las remuneraciones en el sector privado.

El artículo 8º tiene que ver con la vigencia del convenio colectivo. Lo que la ley consagra es la ultraactividad del contrato, que consisten en que, una vez vencido el convenio colectivo, continúa vigente hasta que otro convenio lo sustituya, pero permite que las partes pacten en contrario, o sea, que establezcan que el convenio no tendrá ninguna ultraactividad, lo que quiere decir que, llegado el vencimiento del plazo, se extingue. Pero la ley establece la regla de la ultraactividad: si no se pacta nada, el convenio sigue hasta que lo sustituya otro convenio; y la OIT dice que no, que, en realidad, en base al principio de libertad de negociación colectiva y de autonomía colectiva, que incluso la propia ley de negociación colectiva reconoce, son las propias partes las que tienen que fijar la vigencia del convenio colectivo. Entonces, pide que el gobierno dialogue con los actores sociales, con el fin de modificar la norma y encontrar una solución compartida entre los actores. El proyecto recoge como principio una regla inversa, es decir, que los convenios colectivos se extinguen por vencimiento del plazo, salvo que las partes acuerden su renovación automática o su continuidad hasta que un nuevo convenio los sustituya.

¿Qué ha pasado en la realidad? Hemos visto muchísimos convenios colectivos que regulan el tema de la ultraactividad. Algunos mencionan la ultraactividad en el sentido de la ley y otros -la mayoría- no la reconocen con carácter total o solo la reconocen con carácter parcial, por ejemplo, con relación a algunas condiciones de trabajo -recuerdo un caso de feriado de la actividad-, y dicen que el convenio pierde vigencia por vencimiento del plazo, salvo que los beneficios pactados en tales y cuales cláusulas sigan más allá del plazo. En definitiva, hay una tendencia de los actores sociales a autorregular este tipo de ultraactividad, pero lo que quiere la OIT es que se modifique, que se invierta la regla y se consagre la extinción del convenio y la no vigencia más allá del plazo, salvo que las partes lo pacten expresamente.

Me referiré a continuación a las garantías de los derechos ante ocupaciones y piquetes. Este es un tema muy debatido a nivel local. Recordemos que Uruguay tiene ratificado el Convenio N° 87, sobre libertad sindical. Este es un convenio muy amplio, que reconoce la libertad de constituir organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores; les da absoluta libertad de acción, pero tiene un límite: el propio convenio

dice que, en el ejercicio de la actividad sindical, tanto los empleadores como las organizaciones de trabajadores deben respetar el orden jurídico, el derecho.

En Uruguay, la Constitución establece que ciertas regulaciones deben ser de reserva exclusiva de la ley y no está permitido que el Poder administrador, el Poder Ejecutivo, regule esas condiciones. Por ejemplo, la limitación de las jornadas, las vacaciones anuales, el descanso semanal, los salarios mínimos, el trabajo de las mujeres, el trabajo rural, todo eso tiene que ser regulado por ley; pero -como recordé al inicio- el artículo 7º de la Constitución establece también que es de reserva legal cuando una norma trata de limitar el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución. Entonces, cuando se trata de limitar el ejercicio de derechos fundamentales de otros, se requiere una ley; no es competencia del Poder Ejecutivo limitar el ejercicio de derechos individuales, consagrando el derecho de otras personas a limitar en forma absoluta el ejercicio de esos derechos. En Uruguay esto ha ocurrido: el Poder Ejecutivo ha dictado dos decretos, para el ámbito privado fundamentalmente, que reconocen la ocupación pacífica del lugar de trabajo como una modalidad del ejercicio del derecho de huelga y solo permite la desocupación cuando la empresa preste un servicio esencial en sentido estricto -es decir, aquellos que garantizan la vida, la seguridad y la salud- o cuando se altere de modo grave el orden público. Y ha dictaminado que para los locales públicos haya una posibilidad de desocupación -o sea, en caso de ocupación, hay desocupación inmediata-, lo cual no está garantizado en el Decreto N° 165 de 2006 con carácter general, sino para esas situaciones excepcionales, cuando está en juego un servicio esencial en sentido estricto o la garantía del orden público.

Finalmente, el Decreto N° 76 de 2017, que prohibió los piquetes en las vías públicas, en las carreteras, establece la excepción de que cuando los trabajadores ejercen el derecho de huelga, se permite el piquete pacífico, en el entendido de que estaría comprendido en del derecho de huelga.

¿Qué dice el Comité de Libertad Sindical? Dice que al ejercerse el derecho de huelga y de ocupación de los lugares de trabajo se debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de los directivos de la empresa a ingresar a sus instalaciones, y pide al gobierno que respete, en las normas y en la práctica, estos principios que establece la OIT. Y repasando los dictámenes del Comité de Libertad Sindical en materia de piquetes, advertimos que dice exactamente lo mismo, que establece estas garantías.

¿Qué dice el proyecto? Hemos conversado mucho este tema y hemos leído muchos fallos de la Justicia -hay casi cuarenta- que, monolíticamente, dicen lo mismo: que la ocupación de lugares de trabajo y los piquetes son ilegítimos, porque bloquean el ejercicio de derechos fundamentales de otros que quieren ejercer su libertad de trabajo, su libertad -en el caso del empleador- de utilizar las instalaciones productivas, de producir. Lo cierto es que la realidad demuestra que, en casos de ocupación de lugares de trabajo o de piquetes formados a la entrada del portón de la empresa, no se permite el ingreso de ningún trabajador que quiera trabajar ni de ningún empleador que quiera acceder a la planta.

No compartimos la recomendación del Comité de Libertad Sindical porque la realidad nos demuestra que, en caso de ocupación de lugares de trabajo y piquetes, no entra nadie a trabajar; ese pedido al gobierno de garantía del ejercicio de derechos fundamentales de los demás, en la práctica, no se cumple. Entonces, hemos tomado la solución que dictaminó la Justicia, que parte del fundamento de que, en caso de ocupación y piquete, los que realizan esa medida están en una situación de inconciliabilidad respecto al ejercicio de derechos fundamentales de los demás, por lo

cual no le quedó otro camino que ordenar la desocupación de los lugres de trabajo o la disolución del piquete. No tuvo más remedio que optar por ese camino, cuando está constatado por actas notariales que no se deja entrar a trabajar a nadie y cuando la Policía, que es llamada en esas situaciones, tiene por política no intervenir en esas situaciones, salvo que haya una alteración grave del orden público, es decir, que haya agresiones, manifestaciones que se desbordan. Incluso, en un decreto del año 2005, se derogó la facultad de la Policía de desalojar los lugares de trabajo ocupados; en los considerandos de ese mismo decreto se dice que, en esos casos, se trata de un conflicto de derechos que debe resolver la Justicia. Entonces, el Poder Ejecutivo y, en particular, el Ministerio del Interior, no ejercen esa facultad legal de protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Si ustedes leen con detenimiento la Ley Orgánica Policial del año 2015, verán que establece que la función del instituto policial es garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. Es decir que la propia ley le delega al Poder Ejecutivo la protección de los derechos fundamentales y no se los delega a la Justicia, sin perjuicio de que cualquier ciudadano puede recurrir a esta para que lo proteja en el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales. Por eso, en el proyecto, establecemos un mecanismo de desocupación o de disolución de los piquetes dándole participación a la Policía, en cumplimiento de la Ley N° 19.315, que es la Ley Orgánica Policial, pero este procedimiento administrativo garantiza que la Policía no vaya y desaloje, sin más. Lo que dice otra norma que también es contemporánea -la Ley de Procedimiento Policial- es que la Policía tiene que ir acompañada de expertos en relaciones laborales para tratar de que quienes estén ocupando o haciendo un piquete desistan de la medida y vuelvan a una mesa de negociación. Es decir que no se emplea la fuerza directamente, sino que se trata de persuadir a quienes están en esa situación de que desistan de la medida y vuelvan a la negociación.

En cierta forma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha cumplido ese rol, sin acompañamiento de la Policía; el tema es que cuando no hay soluciones, cuando nadie desiste, el único mecanismo que queda es recurrir a la Justicia, a través de un procedimiento urgente de amparo, lo que demora entre siete u ocho días hábiles en lograr la desocupación. Es decir que durante todo ese lapso no hay posibilidades de ejercer la libertad de trabajo y la libertad del empleador de ingresar a las instalaciones.

Este procedimiento que proponemos se realiza prácticamente en el día, tomando como ejemplo el decreto del año 2010 que prevé la desocupación de los locales públicos. Es decir que ya hay una norma del Poder Ejecutivo que permite esa desocupación rápida del local de trabajo ocupado.

Para finalizar, en la segunda parte del proyecto proponemos algunas modificaciones complementarias a las recomendaciones que hizo la OIT. Como dije, estas modificaciones no están incluidas en la queja de los empleadores elevada a la OIT, pero entendemos que hay varios artículos de la ley que no cumplen con los convenios internacionales de trabajo ratificados por Uruguay. Hay varios puntos, pero seleccioné tres, a los efectos de señalarlos en la Comisión.

El primer punto refiere a que se garantice el convenio colectivo por parte de todos los Poderes del Estado. La ley sí reconoce la autonomía de las partes para negociar un convenio colectivo, pero no establece un procedimiento de garantía en cuanto al respeto y aplicación de ese convenio colectivo, que les dé garantía a los actores sociales de que ningún tercero va a meterse en el convenio colectivo y decir: "No, esta cláusula no se aplica". Hemos tenido experiencias de convenios colectivos de rama que a nivel judicial han sido desaplicados por entenderse que no se adecuaban a la ley. Entendemos que un

convenio colectivo en el que los trabajadores estén representados por una organización de rama tiene la tutela colectiva de los intereses de los trabajadores bien garantizada. Es decir que un convenio colectivo, que implica mutuas concesiones, luego de que se firma, se tiene que cumplir integralmente por las dos partes, y no puede venir un tercero -sea Poder Ejecutivo, sea Poder Judicial- a desaplicarlo. Por eso es que a nivel legal recogemos esa garantía del Estado en su conjunto, a través de los tres Poderes, en el sentido de que sea el garante del cumplimiento de los convenios colectivos, para que no sean desaplicados.

El segundo punto tiene que ver con el deber de negociar de buena fe. La ley consagra el deber de negociar de buena fe como la obligación de conferir un mandato a los negociadores con facultades suficientes y la obligación de intercambiar las informaciones necesarias para la negociación. Esto está unido al tema de la confidencialidad de que hablamos al inicio. En el proyecto, atendiendo a lo que ha sucedido frecuentemente en la realidad, en primer lugar, se establece un principio que es relevante, de sentido común, pero resulta bueno que esté en una norma: que los convenios colectivos serán de cumplimiento obligatorio para las partes y deberán ejecutarse de buena fe. Lo de la buena fe es importante, porque las partes, cuando negocian un convenio colectivo, no solo se comprometen a lo que está escrito, sino que hay ciertos códigos que llevan a firmar ese convenio colectivo. Luego de que está la firma, las partes dicen: "Sí; esto lo acordamos así, está bien", y por más que no esté reflejado en el convenio colectivo, es la real voluntad de las partes. Entonces, que esté reflejada la buena fe está muy bueno, por más que, con carácter general -esta es una norma aplicable en Uruguay-, el Código Civil del siglo XIX establece que los contratos deben cumplirse de buena fe.

¿Qué hicimos en el proyecto? Regulamos qué pasa si alguna de las partes incumple el convenio colectivo y establecimos un mecanismo en subsidio de lo que las partes acuerdan. Es decir que por el principio de libertad contractual tiene prevalencia lo que las partes acuerdan, pero si las partes no acuerdan nada en cuanto al incumplimiento del convenio colectivo, recogemos lo que establecen muchos convenios colectivos: en caso de incumplimiento de un convenio colectivo, se determinará la extinción del convenio con un preaviso de quince días, prorrogable por acuerdo de partes.

Esto significa que hay un plazo entre que una de las partes dice: "Incumpliste el convenio" y la caída del convenio colectivo; hay un plazo de quince días en el que las partes se comprometen a negociar. Por supuesto que si no llegan a un acuerdo, el convenio cae. En la práctica no hemos visto que eso ocurra. Sin embargo, en varios convenios colectivos está pactado este mecanismo que incentiva el cumplimiento del convenio. Si no hay nada pactado y se incumple el convenio, no va a suceder nada, aunque, en realidad, sí debería haber una sanción por incumplimiento de un convenio colectivo.

El último artículo del proyecto refiere a la cláusula de paz. En los convenios colectivos a nivel de los Consejos de Salarios es una cláusula que se pacta mucho. En la última negociación del 2006 cerca del 90% de los convenios colectivos incluyeron cláusula de paz. Está asumido que todo lo que se negoció en el convenio colectivo y se firmó, durante la vigencia del convenio colectivo no se planteará como reclamo, salvo que se incumpla. Eso está claro. La ley, si bien consagra una cláusula de paz legal -es decir, que todo lo que se acordó en el convenio no se puede revisar durante la vigencia del convenio y solo se puede reclamar en caso de incumplimiento-, establece que la rescisión del convenio se haga por la vía judicial.

En el proyecto tratamos de eludir el mecanismo judicial. ¿Por qué? Porque la Justicia no es rápida. Se trata de un juicio ordinario que puede demorar entre tres y seis meses. En materia de relaciones colectivas de trabajo es todo ya; las cosas se solucionan en forma inmediata o no se solucionan, pero en algún momento las partes se sientan a negociar. Cuando ya agotaron todos sus recursos, vuelven a negociar y, finalmente, se llega a un acuerdo.

Entonces, recogimos lo que establecen muchos convenios colectivos -no estamos innovando- en cuanto a que, en caso de incumplimiento de una cláusula de paz de un convenio colectivo, sin necesidad de trámite judicial y con un preaviso escrito de quince días dirigido a la otra parte, prorrogable por un acuerdo, se pueda rescindir el convenio.

Nuestra experiencia indica que, tanto en caso de incumplimiento de la cláusula de paz como de incumplimiento del deber de negociar de buena fe, no se ha registrado ninguna caída de convenios colectivos, sino que, advertida una de las partes de que la contraparte incumplió el convenio, se sientan a negociar. Eso es lo que ha sucedido, pero es importante que a nivel legal, si las partes no dijeron nada sobre este tema, haya alguna regulación, una red de contención respecto del incumplimiento.

Insisto: este es un mecanismo de incentivo de cumplimiento de los convenios colectivos, porque si no hay nada, no existen elementos que motiven a las partes al cumplimiento del convenio.

SEÑOR PUIG (Luis).- Agradezco al doctor Nelson Larrañaga por su exhaustivo análisis en un tema que es preocupación del conjunto de la sociedad: la negociación colectiva.

Se trata de un tema que ha estado ausente durante largos períodos de la actividad. Durante largos períodos no existió el derecho a la negociación colectiva, que nosotros entendemos forma parte del contenido de la democracia.

El doctor Nelson Larrañaga comenzaba su exposición diciendo que Uruguay tiene una situación muy comprometida con la OIT en materia de negociación colectiva. Me voy a permitir tener una opinión diferente, en el entendido de que creo que Uruguay ha dado pasos muy importantes en materia de negociación colectiva. En todo caso, la situación extremadamente comprometida se dio, por ejemplo, cuando se eliminó la negociación colectiva, cuando no se aplicaban los Consejos de Salarios, cuando en la década del noventa se reprimió abiertamente a las organizaciones sindicales, con despidos de direcciones sindicales enteras por reivindicar los derechos de los trabajadores.

En un análisis preliminar del proyecto de modificación, queremos hacer algunos comentarios.

Cuando se plantea la ausencia de consulta, es bueno establecer que la aprobación de la Ley Nº 18.566 es la culminación de un largo proceso de consultas, intercambios, análisis y discusiones que comenzaron en 1984, con la Conapro, que ya analizaba la necesidad de establecer mecanismos de negociación colectiva. Este proceso recién culmina con el período de Gobierno que comienza en el 2005.

Decía el doctor Óscar Ermida Uriarte, en una exposición realizada en la Comisión de Legislación del Trabajo, el 8 de julio de 2009, que este proceso que se inicia con la Conapro establece que las cláusulas de paz, la obligación de negociar, el derecho a la información, siempre fueron temas que trancaron el asunto. Está bien el tripartismo, es necesaria la consulta, pero llega un momento en que el Gobierno que fue electo debe decidir, porque lo fue para ello.

Esta exposición iba acompañada de una consulta exhaustiva de veinticinco años, donde se planteaba que la negociación colectiva está consagrada expresamente como derecho en nuestra Constitución. El convenio y la negociación colectiva carecían de una regulación sistemática, por lo que, a partir de la falta de convocatoria de los Consejos de Salarios por parte del Gobierno en la década del noventa, se advierte que estos -y más concretamente, la Ley Nº 10.449- funcionaban como soporte o sostén de la negociación colectiva.

Se sucedieron muchos intentos por avanzar en ese sentido y se fracasó sistemáticamente, hasta que la Administración que asumió en el año 2005 creó un ámbito de negociación, convocando al PIT- CNT y a las cámaras empresariales. Hay que recordar el acuerdo marco del año 2005, que impulsó ese proceso que culmina en 2009, con la aprobación de la ley.

Antes de que se aprobara la ley, algunas cámaras empresariales presentaron una queja ante la OIT -el llamado caso 2699, de Uruguay-, que culminó con la formulación de algunas recomendaciones por parte del Comité de Libertad Sindical, contenidas entre los párrafos 1389 y 1391.

Analizaré algunos aspectos de los agravios formulados por las organizaciones de empleadores y de las recomendaciones

Se plantea la falta de consulta de buena fe en la adopción de la norma legal. En este proceso de aprobación de la ley, el Parlamento recibió y escuchó a gran cantidad de delegaciones y organizaciones empresariales, que manifestaron en algunos casos acuerdos y en otros, discrepancias con este proyecto. En el seno del Parlamento nacional, con representantes de todos los sectores políticos electos por la ciudadanía a través de un mecanismo democrático, el sector empleador afirma que la ley es constitucional; en ningún momento planteó que fuera inconstitucional. Sí afirma que desnivela la balanza a favor de los trabajadores.

Lo que hay que analizar en este contexto es que estamos hablando de un principio tuitivo, un principio protector del trabajo y de la relación laboral y, en este caso, de los sectores más débiles de la relación laboral.

Dicen los sectores empresariales que no fueron escuchados, y eso no es de recibo. Si uno analiza el proyecto original de la ley de negociación colectiva, especialmente los artículos 21 a 24 -lo señaló bien el doctor Nelson Larrañaga-, que estaban referidos a los procedimientos en cuanto a la ocupación de los lugares de trabajo, verá que fueron retirados a instancias de las organizaciones empresariales. Por lo tanto, no es de recibo el planteamiento de que las organizaciones empresariales no fueron escuchadas.

La OIT no mandata ni condiciona. El Comité de Liberad Sindical no afirma que nuestra legislación sea deficiente, sino que en las conclusiones, especialmente en el párrafo 1389, considera que el contenido de alguno de esos artículos podría plantear problemas con los principios de negociación colectiva y que merece una interpretación acorde con estos principios. No está diciendo que nuestra legislación sea deficiente, sino que tenemos que ser cuidadosos con algunas aplicaciones.

El Comité saluda el objetivo del Gobierno de promover la negociación colectiva, la evolución del número de convenios y de su cobertura.

El principio de reserva de información, que fue uno de los primeros puntos planteados por el doctor, y la responsabilidad por incumplimiento de la ley, están previstos en el artículo 4º de la norma. Claramente lo dice: "Las partes deberán asimismo

intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan".

La OIT también sostiene que, una vez probada la obligación de confidencialidad recibida bajo reserva, tengan o no las organizaciones de trabajadores personería jurídica, esto daría lugar a la rescisión judicial del convenio.

En cuanto a la composición del Consejo Superior Tripartito, la ley ya modificó su composición y hoy el Consejo se integra con seis miembros de cada sector. De todas maneras, es bueno señalar que, en los organismos de la OIT -el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo-, las representaciones gubernamentales son superiores en número a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, adoptando el planteamiento de la OIT, el Gobierno impulsa la modificación de la composición del Consejo Superior Tripartito. Hoy está modificada.

En lo que tiene que ver con las formas de negociación, está claro que, de acuerdo con la ley, las partes podrán negociar por rama, sector de actividad, empresa o establecimiento o el nivel que entiendan oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto por los Consejos de Salarios respectivos. Es claro que la ley no impone un nivel de negociación; las partes pueden libremente elegir el nivel que estimen oportuno -lo que ocurre muchas veces-, pero no podrán rebajarse los mínimos adoptados por el convenio colectivo de nivel superior.

Eso se corresponde con ese principio tuitivo del derecho laboral de la norma más favorable y de la obligación de velar por los salarios mínimos que impone el convenio Nº 131 de la OIT. Eso hay que tenerlo en cuenta.

La ley plantea un sistema de negociación colectiva en tres niveles. El primero es el Consejo Superior Tripartito. El segundo es por rama de actividad o sector. Este segundo nivel intermedio puede funcionar de dos formas; una es la bipartita. En la disposición que está planteada, todo lo que se articula en la ley es respecto al segundo nivel. En nuestro país es tradicional negociar por sectores o rama de actividad y, más concretamente, a nivel de los Consejos de Salarios tripatitos, aun en aquellos casos en que los delegados del gobierno no intervienen en la negociación. Cuando se arriba a un acuerdo entre el sector empleador y los trabajadores -y esto sucede habitualmente-, este es homologado por el Poder Ejecutivo. Esta es una práctica que se realiza en Uruguay.

El tercer nivel de negociación colectiva es por empresa. En este caso, un empleador o grupo de empleadores negocia con una o más organizaciones representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo para negociar en conjunto, se establecen criterios para elegir la organización más representativa en función del criterio de continuidad, independencia y número de afiliados.

En la creación de los Consejos de Salarios se establece que tienen por cometido fijar el monto mínimo de los salarios en categorías laborales y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, sin perjuicio de la competencia asignada en el artículo 4º de la Ley Nº 17.940. El Consejo de Salarios podrá establecer condiciones de trabajo para el caso de que sean acordadas por delegados de empleadores y trabajadores del grupo respectivo. Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por el Poder Ejecutivo. Es decir que en el tema condiciones de trabajo tiene que existir -es un requisito legal- acuerdo entre trabajadores y empleadores.

El doctor decía que ha consultado numerosas publicaciones en cuanto a la forma de negociar, y después se refería al tema de las ocupaciones. ¿Cuál es el objetivo de que se plantee que cuando no exista una organización sindical se refiera a la rama de actividad? La OIT dice que, en lo que respecta a los sujetos de negociación colectiva bipartita y, en particular, a la negociación colectiva por empresa, cuando no exista organización de trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa a nivel superior. El Comité observa que las organizaciones querellantes estiman que la inexistencia de un sindicato no significa la inexistencia de relaciones colectivas en la empresa.

Acá hay diferentes planteos. El doctor Rosenbaum califica este planteo de la OIT como desorientador y en parte ambiguo. El doctor Barbagelata dice que el párrafo parece admitir el texto de la ley, aunque su redacción no se distingue por su claridad. Luego, prosigue señalando que este es un país en el que para los sindicatos, salvo en las grandes empresas -siempre ha sido por rama-, no cabe negociar, sino a este nivel. Por su parte, Hermida Uriarte afirma que el dictamen plantea un creciente conservadurismo de la jurisprudencia del mismo. O sea que la disposición tiene por objeto evitar lo que está en la ley, la dispersión de la representación sindical para fomentar la negociación y evitar la negociación a la baja. Este ha sido uno de los aspectos que ha recibido mayores críticas por parte de los representantes del sector empresarial. Y en caso de que no haya organización a nivel de empresa, la ley no admite la negociación de delegados electos por personas, sino que traslada la representación a la organización más representativa.

Es bueno establecer que no hay unanimidad en el sector empresarial. Por ejemplo, las cuatro cámaras de la construcción quieren mantener el actual sistema por sector, porque entienden que resultaría muy complicado llevar adelante la negociación por empresa. Lo han expresado con absoluta claridad.

Cuando el Comité de Libertad Sindical plantea al Consejo de Administración que apruebe la recomendación, dice que en cuanto a lo mencionado en el Decreto N° 145 de 2005, por el cual, según los querellantes, se derogaron dos decretos -uno de ellos vigente hace más de cuarenta años- que permitían al Ministerio del Interior proceder al desalojo de las empresas ocupadas por los trabajadores, hay que hacer las siguientes consideraciones. Por ejemplo, Hermida Uriarte dice que la derogación del Decreto N° 512 de 1966 y el Decreto N° 286 de 2000 por el Decreto N° 145 de 2005 fue jurídicamente inobjetable dada la evidente inconstitucionalidad del Decreto N° 512 de 1966, cuya derogación se venía reclamando de manera permanentes por parte del movimiento sindical.

La libertad sindical está protegida por el Convenio N° 87 y consagrada a texto expreso por el artículo 57 de la Constitución, lo que supone necesariamente el amparo de la negociación colectiva del derecho de huelga, derechos todos que, además, han sido consagrados en pactos y declaraciones internacionales de los derechos humanos. Y está claro que la Constitución ordena la promoción de la acción sindical, que incluye la autotutela, y reconoce expresamente el derecho de huelga, previendo su reglamentación y garantizando su eficaz ejercicio. La doctrina mayoritaria de la jurisprudencia nacional ha entendido que la ocupación es una modalidad, expresión o manifestación del derecho de huelga.

Muchas veces, se ha planteado que la ocupación es una extensión del derecho de huelga. Yo me afilio a la idea de que es una modalidad del derecho de huelga y que nada obliga a las organizaciones sindicales a tener que recorrer determinado recetario previo antes de llegar a una ocupación.

La ocupación, que puede estar definida como extensión o modalidad del derecho de huelga, no afecta el derecho de propiedad. En tal sentido, el profesor Hermida lo ha expresado y explica claramente que se afecta un bien en la generación de un lucro. El derecho de propiedad recibe necesariamente limitaciones impuestas por el ordenamiento jurídico y que son necesarias para la convivencia en sociedad y respeto de otros derechos. Algunas limitaciones resultan de las habilitaciones o permisos que requiera el desarrollo de la actividad, seguros obligatorios, alturas máximas y demás.

En el caso del derecho al trabajo específicamente, debemos entender que el trabajador ya viene con limitaciones de jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, libertad sindical y derecho de huelga, entre estos y otros que son limitativos de los derechos patrimoniales del empleador están impuestos por norma superior y no ceden ante el contrato de trabajo.

Por último, en relación al trabajo de los trabajadores no huelguistas, se plantea que en este caso nos encontramos ante dos derechos fundamentales de igual jerarquía y naturaleza, porque no podría postularse la prioridad de uno sobre otro y, por tanto, son derechos que deberían armonizarse. En ese sentido, Hermida propone la proporcionalidad como criterio, en el entendido de que la huelga es necesariamente provisional. El derecho queda suspendido, no anulado, durante el lapso de la ocupación.

Hay múltiples planteamientos en cuanto a lo que ha significado el avance en materia de negociación colectiva. En realidad, parecería que no estamos hoy en una situación muy comprometida, sino que, por el contrario, hemos logrado superar esa situación tan comprometida de desconocimiento sistemático de derechos de los trabajadores que existió durante un largo período en el Uruguay en el que se dejó de aplicar mecanismos de negociación colectiva. No podríamos estar ante una situación tan comprometida con la OIT en materia de negociación colectiva, dado que la Organización invitó al presidente de la República a dar inicio a la Conferencia Internacional de este año en reconocimiento al avance que ha habido en materia de negociación colectiva, a pesar de los reclamos, de las trabas de las organizaciones empresariales, que parece que han descubierto la negociación colectiva en los últimos años y que esa situación era desconocida para la mayoría de las cámaras en la década del noventa y para toda la legislación que se aplicó en su momento.

Simplemente, quisimos hacer un análisis preliminar de las modificaciones que se planteaban. En la medida en que el doctor Larrañaga nos iba a honrar con su visita, a fin de hacer una exposición, como mínimo, teníamos que desarrollar un estudio, seguramente, con visiones totalmente diferentes, pero en el entendido de que este intercambio era saludable.

Muchas gracias.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Agradecemos la presencia del doctor Larrañaga, a quien no conocíamos personalmente, pero hemos estudiado sus libros y su función doctrinaria ha facilitado el ejercicio del derecho a muchos profesionales de este país.

Nosotros firmamos este proyecto por invitación del señor diputado Pablo Abdala, que está aquí presente, pero aclaramos en su exposición de motivos que, en realidad, lo hacíamos para dar estado parlamentario a esta propuesta académica que, a nuestro entender, aporta soluciones para ajustar la normativa vigente de negociación colectiva, en función de las recomendaciones que plantea el Comité de Libertad Sindical de la OIT y también apunta a defender las garantías sindicales de todas las partes en la relación laboral y la negociación correspondiente.

Descontamos que esta Comisión va a abordar esta propuesta con la mayor seriedad y respeto posibles. Seguramente, convocaremos a todas las partes para estudiarla y trabajar en ella.

En definitiva, doctor Larrañaga, es un placer conocerlo personalmente y haber participado con nuestra firma al menos en este trabajo académico de excelente calidad que ha tomado estado parlamentario.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Pido disculpas a los colegas porque, si bien tenía la sana costumbre de frecuentar esta Comisión en forma regular, siendo delegado de sector, últimamente la he abandonado -a pesar de que la quiero mucho-, en razón de las responsabilidades que me ha encomendado mi sector en el ámbito parlamentario. Inclusive, llegué tarde porque la Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración se prolongó.

Ratificando lo que ha expresado el diputado Amarilla, quiero dejar una constancia en el sentido de que hemos entendido útil, muy provechoso y conveniente, porque resulta un aporte relevante, dar estado parlamentario a esta iniciativa del doctor Nelson Larrañaga, que nos parece que está elaborada con un enorme rigor técnico, más allá de las coincidencias o discrepancias que puedan tenerse, desde el ámbito de lo sindical, de lo empresarial, de lo político o de lo académico. Aquí no hay unanimidades con relación a ningún tema en ningún sentido.

Creo que estos temas son lo suficientemente ricos o diversos como para entender que no solo es un dato de la realidad, sino que además, es muy bueno que haya sensibilidades distintas, puntos de vista y enfoques diferentes, de la misma forma que también los hay con relación a la interpretación de la historia. En nuestra interpretación de la historia, nuestro país tiene una riquísima tradición de respeto por los derechos laborales y promoción de la actividad sindical, más allá de que en cada etapa de la historia -e incluye este análisis la década del noventa- ha habido distintas valoraciones con respecto a la negociación colectiva en cuanto a su modalidad, intensidad y generalidad.

Como aquí se dijo, la negociación colectiva es un derecho de rango constitucional y el hecho de que hasta ahora no se haya dictado una ley reglamentaria por parte del Parlamento -como esta que estamos discutiendo- no quita que la negociación colectiva, como derecho sindical, no haya existido. Creo que alcanza con recurrir a los registros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para comprobar que, en forma ininterrumpida y a lo largo del tiempo, todos los años se han inscrito convenios colectivos y hay sectores de la vida laboral nacional -algunos fueron mencionados en este intercambio- que también tienen una larguísima, ininterrumpida y honorable tradición de negociación colectiva.

Más allá de eso, reitero que, por supuesto, es legítimo opinar si el modelo de relaciones laborales o de negociación colectiva en una etapa fue correcto y en otra no; todo eso es bien opinable.

El presente que hoy nos convoca es este que tiene que ver con este proyecto de negociación colectiva. Creo que fue una iniciativa correcta del Gobierno de la época haberlo introducido en la agenda parlamentaria y en el debate político.

En su momento, no votamos esta ley de negociación colectiva, no porque no entendiéramos pertinente que el país tuviera una ley de negociación colectiva, sino porque diferíamos con algunos de los alcances y contenidos, pero siempre dijimos que el Gobierno de la época estuvo en su legítimo derecho de impulsarla y, por lo tanto, desde ese punto de vista, reconocimos la oportunidad de avanzar en esa dirección, más allá -repito- de algunas definiciones jurídicas. Tanto fue así, que hoy los hechos nos llevan a

la circunstancia de que esta ley ha sido observada a nivel internacional por el órgano rector en esta materia que es la Organización Internacional del Trabajo.

Por supuesto que no hacemos de esto una lectura tremendista. No creo que afecte de forma grave la imagen internacional del Uruguay, pero hay un aspecto que al país le haría bien corregir en la medida en que la OIT ha establecido que hay una serie de observaciones -más que de recomendaciones- del Comité de Libertad Sindical, de la comisión de expertos de la OIT, que son las que motivaron la propuesta del doctor Larrañaga, que creo que no dejan lugar a equívocos en cuanto a que aquí se constatan apartamientos de las normas internacionales vigentes.

Por ejemplo, en el informe de 2016 -está en la exposición de motivos-, el comité de expertos dice claramente, en relación al Convenio N° 98 sobre negociación colectiva, que se espera que el país tome medidas a fin de poner la legislación y la práctica en plena conformidad con el convenio de negociación colectiva. Y en el curso de este año, todos asistimos a la circunstancia de que la comisión de aplicación de normas de la OIT estuvo analizando la eventualidad de incluir el caso uruguayo en la lista de asuntos a examinar en la asamblea de 2017, eventualidad a la que no se llegó, entre otras cosas, porque los sectores empresariales resolvieron dejar en suspenso una vez más la queja que oportunamente formularon.

No hago juicios de valor sobre la actitud de cada sector -si estuvieron mal los grupos empresariales o la OIT- ; simplemente describo hechos que me parecen nos deberían llevar a mejorar. Sin generar alarma, repito que no estamos al borde de un daño irreparable para el país ni cosa que se le parezca, pero creo que esta circunstancia nos debería llevar a reconocer que es necesario mejorar lo que ya está -no destruirlo o sustituirlo por otra cosa-, adecuándolo en aquellos aspectos que han sido observados y mencionados como contradictorios con las recomendaciones y normas internacionales para que, desde ese punto de vista, el país -que ha sido reconocido, como aquí se dijo, por la misma OIT como un buen ejemplo en cuanto al desarrollo general y al avance general en las relaciones laborales y la negociación colectiva- en este aspecto pueda mejorar su legislación a los efectos de tender a la excelencia en esta materia.

Ese fue el sentido con el que, conjuntamente con el diputado Amarilla, presentamos esta iniciativa, sobre la base de algo que la OIT reconoce y es que estas soluciones no pueden disponerse desde el sistema político hacia la sociedad o no pueden establecerse imperativamente por ley y, mucho menos, por decreto. La regla del consenso en esta materia es absolutamente esencial. Creo que nuestra iniciativa no desconoce la circunstancia de que el acuerdo entre trabajadores y empresarios con relación a este mismo tema de la OIT es absolutamente indispensable, pero entendemos que aquí hay un insumo, un aporte.

El Poder Ejecutivo no ha hecho una lectura demasiado diferente a la que hacemos nosotros. En el período pasado -este es un tema que viene desde hace varios años- el Poder Ejecutivo de la época, con la firma del expresidentes Mujica y del entonces ministro de Trabajo y Seguridad Social Eduardo Brenta, hizo llegar un proyecto de ley al Parlamento, precisamente para levantar estas observaciones, a fin de corregir la ley de negociación colectiva en relación a lo que la OIT había observado. Por supuesto, el Parlamento es soberano y resolvió no darle aprobación, pero por algo el Poder Ejecutivo de ese entonces tomó esa iniciativa. Habrá sido más o menos similar o distante de esta; ese es otro tema que hay que discutir con mucho tiempo.

Repito que me afilio al criterio de que en esta materia no debe haber soluciones impuestas, porque las cosas impuestas en materia de relaciones laborales no son duraderas. Aquí debe haber construcción de un consenso, cosa que reconozco que el

actual Gobierno ha intentado concretar y creo que desde el Parlamento haríamos bien aportando.

Esta es nuestra forma de aportar. Esta es una propuesta técnica que apunta a resolver algunos de estos temas. La ponemos encima de la mesa; no será la única desde el ámbito académico ni desde ningún otro ámbito; habrá otras y entre todas esperamos mejorar lo que ya está bien.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Este es un proyecto disparador en la región y en el mundo. Cualquier proyecto que tenga que ver con las relaciones laborales es un disparador.

Y acá habrá un intercambio entre los legisladores. Para tener más insumos, vamos a convocar al Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de la República, instituciones sociales y empresariales.

Este será un buen debate, teniendo en cuenta los tiempos que se viven, para la sociedad en su conjunto. Nosotros somos una organización más, representativa del pueblo; lógicamente, no somos la única.

Teníamos cuatro proyectos a estudio; dos ya están en el Senado. El diputado Amarilla pidió que se tratara este tema y lógicamente entendíamos conveniente que el doctor Larrañaga viniera a la Comisión. Así se da inicio a un debate que no sabemos cuándo va a terminar.

Agradecemos su presencia, porque quizás aunque tengamos visiones distintas, siempre se aporta el debate y habrá que hacer una síntesis en la sociedad.

Estamos en un momento en que la región está muy complicada. Recién se han dado situaciones de despidos masivos en el país y me parece que este es un tema que debe ser bienvenido para el debate.

SEÑOR LARRAÑAGA (Nelson).- En primer lugar, no me corresponde hacer valoraciones políticas, y mi visión es académica y jurídica.

Cuando dije que Uruguay está en una situación comprometida ante la OIT, emití un juicio jurídico y no político, cuando nuestro país adhirió a la Carta de la OIT, en 1919, se obligó a respetar todos los convenios internacionales de trabajo que emanaran de la OIT.

Por eso, desde el punto de vista jurídico no estamos cumpliendo con la OIT, más allá de las valoraciones políticas sobre la invitación del señor presidente de exponer ante la OIT. Lo que tenemos que analizar es si jurídicamente estamos cumpliendo o no con la OIT.

En ese sentido, es importante tener en cuenta que la OIT considera que los convenios de libertad sindical son instrumentos fundamentales, tanto, que no hay forma de incumplirlos. Entonces, la situación es grave, porque son convenios fundamentales, no meramente operativos ni administrativos, sino altamente relevantes en la medida que protegen derechos fundamentales.

Evidentemente, la negociación colectiva la practicamos diariamente y es un instrumento muy importante, pero el modelo de negociación colectiva tripartito de 1943 que promueve el Consejo de Salarios, ratificado por esta ley, no es el que promueve la OIT, que es, básicamente, el de la negociación colectiva bipartita. Si investigamos la ley que creó los Consejos de Salarios, que establecía que tienen la competencia para fijar salarios mínimos y categorías, para saber por qué el Gobierno estaba sentado en la mesa de negociación colectiva, los parlamentarios de la época decían que el Gobierno defiende el interés general y por eso tiene que estar en la mesa de negociación colectiva para fijar

los salarios mínimos, pero no el resto de las condiciones de trabajo. El problema es que esto después se fue deformando en la práctica y lo cierto es que los convenios de rama incluían condiciones de trabajo.

El señor diputado Puig dijo que la ley establece la posibilidad de elegir los niveles de negociación colectiva. La realidad -yo estoy muy atento a la realidad, más allá de lo que dice la norma- es que toda la negociación colectiva, la principal, la más trascendente para las empresas, se desarrolla en los Consejos de Salarios. Es decir, no hay libertad para decir "Yo no voy a los Consejos de Salarios". Salvo que ambas partes estén de acuerdo y negocien fuera de los Consejos de Salarios, la realidad demuestra que la negociación colectiva se desarrolla en los Consejo de Salarios y si una de las partes no va, el Poder Ejecutivo, por esa ley que mencioné de 1978, puede fijar las remuneraciones. Es decir, hay una compulsión jurídica para ir a negociar, porque si no, evidentemente, la parte resulta perjudicada.

Por último, en cuanto a las ocupaciones y piquetes, evidentemente, disentimos con la doctrina nacional, que en cierta forma no recoge el consenso a nivel internacional. Son muy pocos los países que dicen que la ocupación es un ejercicio del derecho de huelga; me sobran los dedos de las manos para contar quiénes dicen eso

A nivel técnico, no hay dudas de que la ocupación y los piquetes no integran el derecho de huelga, que es la suspensión de trabajar, es una medida de no hacer, y en cambio, la ocupación y los piquetes son medidas activas y no tienen nada que ver con la huelga.

Inclusive, a nivel legislativo, en la Ley Orgánica Policial se distinguió claramente qué es la huelga y qué es ocupación y piquete, prohibiéndoselo a la Policía. Es decir, hay una norma legal que separa la huelga de la ocupación y el piquete, que no integran el derecho de huelga.

En cuanto a esa opinión del doctor Hermida -que no comparto- de relegar los derechos patrimoniales, creo que hay que prestar atención a lo que dice la Constitución de la República, que protege los derechos individuales, que no pueden ser vulnerados por medidas de acción colectiva, como son la ocupación y los piquetes. Eso lo respaldó la justicia; hay que escuchar a la justicia, porque si no escuchamos a la justicia, que es un Poder del Estado, y decimos "la justicia va por un lado, y nosotros vamos por otro lado", a mi entender, no estamos haciendo bien a un sistema democrático.

Muchas gracias.

SEÑOR PUIG (Luis).- Agradezco los aportes del doctor Larrañaga.

En realidad, coincido con el doctor Larrañaga en cuanto a que los Convenios Nos 87 y 98 sobre libertad sindical son fundamentales, y lo sabemos porque durante mucho tiempo no se respetaron en nuestro país. En este caso, yo también me estoy refiriendo a la realidad, al haber observado, sin haber sido protagonista, de violaciones flagrantes de la libertad sindical cuando en la década de los noventa se despedían direcciones sindicales en pleno por el solo hecho de reivindicar el derecho de los trabajadores.

Por lo tanto, el doctor Larrañaga puede tener la total certeza de que la defensa de los Convenios Nos 87 y 98 y del conjunto de derechos fundamentales consagrados por la OIT es una prioridad para el movimiento sindical y para esta banca.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia del doctor Nelson Larrañaga y la Comisión se compromete a enviar todos los documentos que surjan de las organizaciones que vengan a opinar sobre este proyecto.

Se levanta la reunión.

===/